

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

Een periodieke uitgave van vakbond LBV Landelijke Belangen Vereniging

VISIE 2 2021

UITGAVE
JUNI

DE HORECA KAN WEER OPEN!

WEER MEER WERK VOOR
UITZENDKRACHTEN

LBV.NL

IN DEZE VISIE:

5 mei elk jaar
als vrije dag!

04

LBV bereikt
akkoord

05

Wat is duurzame
inzetbaarheid?

09

Wat is het belang
van een CAO?

11

Werkgevers
misbruiken corona

17

HET WARME WEER
IS OP KOMST

LANGER BUITEN VANDAAG

COLOFON

LBV visie is een periodieke uitgave
voor leden en relaties.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam
T 088 - 2663000

lbv@lbv.nl
www.lbv.nl

Redactie
R. Stigter
LBV, Rotterdam

Ontwerp en vormgeving
Ratio Design, Haarlem

Auteursrecht LBV. Het overnemen
en/of vermenigvuldigen van delen of
hele artikelen als bedoeld in artikel
15 van de auteurswet is slechts
geoorloofd na schriftelijke
toestemming van de uitgever. Aan
de totstandkoming van deze uitgave
is uiterste zorg besteed. Voor
informatie die eventueel onvolledig
of onjuist is weergegeven
aanvaarden auteurs, redactie en
uitgever geen aansprakelijkheid.

VOORWOORD

Je hebt echt een rotbaan wanneer je voor de overheid werkt! Denk maar eens aan alle ellende door de toeslagenaffaire, veroorzaakt door de fiscus als gevolg van onterechte fraudeverdenkingen (FSV) met kinderopvangtoeslagen en de strenge terugvorderingen bij "fouten". Ook als je de steun nodig hebt van de gemeente waar je woonachtig bent, word je op voorhand beschouwd als fraudeur, profiteur, crimineel of mafklapper. Of de fouten die gemaakt zijn door het UWV bij de herbeoordelingen van arbeidsongeschiktheid. Dus dames en heren die bij de overheid werken, graag wat meer empathisch vermogen, vertrouwen, menselijkheid en vooral respect voor eenieder. Gedupeerd door de overheid? Bel ons gerust. LBV staat altijd voor je klaar... (088 – 266 3000)!

Tja, het zal je ook niet zijn ontgaan dat Nederland nog steeds (over)last heeft van de maatregelen van de overheid in verband met het coronavirus COVID-19. Ook al is er licht aan het einde van tunnel te zien, het is voor LBV vooralsnog onmogelijk op korte termijn een Algemene Ledenvergadering (ALV) te organiseren waaraan fysiek deelgenomen kan worden. Voor wat betreft de alternatieve mogelijkheid voor een digitale ALV, is het duidelijk dat het deelnemen aan een digitale ALV, los van alle technische ingewikkeldheden en financiële obstakels, voor een groot deel van onze leden praktisch gezien onmogelijk is.



Tegen deze achtergrond heeft het bestuur van LBV gemeend er goed aan te doen de ALV (opnieuw) uit te stellen. Voor de eerstkomende ALV is nu zaterdag 30 oktober 2021 gereserveerd. Noteer deze datum alvast in jouw agenda. Het bestuur van LBV heeft goede hoop dat het later in dit jaar toch weer moet lukken een ALV te houden waarbij je fysiek aanwezig kunt zijn.

In deze NIEUWE VISIE ook dit keer weer veel feiten en meningen. Pas goed op jezelf en blijf gezond!

Ger IJzermans
voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

5 mei elk jaar als vrije dag!
In 1990 werd 5 mei uitgeroepen tot een nationale feestdag.

05

LBV bereikt akkoord met ABU en NBBU
Een ongewijzigde cao voor uitzendkrachten.

06

BPF Schilders
Bestuurslid Marlies van Loon stelt zich voor!

07

Marktkooplieden zoeken juridische steun bij LBV
Het falen van CVAH.

08

Mogelijkheden wanneer je je werk niet meer leuk vindt
Opzoek naar een nieuwe baan.

09

Wat is duurzame inzetbaarheid?
Gezond, gemotiveerd en vitaal aan het werk.

10

Zorgbonus
Alle zorgmedewerkers hebben recht op een zorgbonus.

11

Wat is het belang van een CAO
Is alles wel goed geregeld?

12

Oudedagsvoorziening ZZP'ers
Antwoorden op de vragen.

14

Kort CAO Nieuws
Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

17

Werkgevers misbruiken corona
Niets is mogelijk, maar er wordt goed gedraaid.

19

Leuker kunnen wij het niet maken!
Onderzoek naar onterechte gevolgen van FSV.

5 MEI ELK JAAR ALS VRIJE DAG!

In 1990 werd 5 mei uitgeroepen tot een nationale feestdag, waarop jaarlijks de bevrijding van Nederland in 1945 van de Duitse bezetting wordt herdacht en gevierd. De datum van 5 mei als nationale feestdag is vastgelegd in de Algemene termijnenwet.

Dit betekent niet dat 5 mei automatisch een vrije dag is. De Nederlandse regering heeft bepaald dat werknemers en werkgevers zelf een regeling af moeten spreken. In het bedrijfsleven hebben werknemers op 5 mei een vrije dag wanneer dit in de cao of in de individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken. Als dit niet is afgesproken of als de bedrijfstak geen cao heeft, beslist de werkgever.

Het kabinet zou graag zien dat elk jaar 5 mei een vrije dag is. Partijen bij een cao moeten dat met elkaar afspreken, zo wordt er opgeroepen. Deze oproep is op zich niet nieuw en stamt al uit 2019. Het kabinet vindt dat Bevrijdingsdag als nationale feestdag een vrije dag zou moeten zijn. Als werkgever vindt de overheid dat het op veel plekken al het goede voorbeeld geeft (Defensie, politie, het Rijk) door haar personeel elke 5 mei vrijaf te geven.

POLITIEK SIGNAAL

Nieuw is wel dat de Stichting van de Arbeid (STAR), waarin zowel werkgevers als vakbonden vertegenwoordigd zijn, deze oproep onlangs nadrukkelijk onder de aandacht van haar leden bracht en daarmee een duidelijk signaal afgeeft. Dat dat niet eerder gebeurde wijdt de STAR onder andere aan het feit dat we net een lustrumjaar achter de rug hebben, waarin 5 mei als vrije dag voor veel bedrijven en sectoren al gold.

EEN SIGAAR UIT EIGEN DOOS

Betekent dit dan dat iedereen vanaf nu elke 5 mei vrij is? Nee, niet zonder meer. Het blijft een aanbeveling. Het zal bij voorkeur in de cao's geregeld moeten worden. Daarbij zal dat in de ene cao makkelijker zijn dan in de andere. En het is ook de vraag in hoeverre werkgevers er iets voor terug willen. Een extra vrije dag kost een werkgever 0,4 procent extra loon en deze kosten komen bij wat LBV betreft boven op de beschikbare loonruimte. LBV zal in ieder geval voorkomen dat het een sigaar uit eigen doos wordt.

LBV BEREIKT AKKOORD MET ABU EN NBBU OVER EEN ONGEWIJZIGDE CAO VOOR UITZENDKRACHTEN.

LBV heeft een principeakkoord bereikt met de uitzendwerkgevers verenigd in ABU en NBBU over een korte ongewijzigde verlenging van de CAO voor Uitzendkrachten voor de periode 1 juni 2021 tot 1 oktober 2021. Dat geeft voorlopig even rust!

LBV wil de positie van uitzendwerk aanzienlijk verbeteren. Daarbij past het bieden van meer zekerheid, beloning en perspectief van uitzendkrachten door het sluiten van de CAO voor Uitzendkrachten. LBV heeft voor de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten, die er na de korte verlenging moet komen, voorstellen gedaan om zowel de rechtspositie als de beloning van uitzendkrachten te verbeteren en om meer te gaan investeren in de duurzame inzetbaarheid van werknemers.

De looptijd van de CAO voor Uitzendkrachten is op 31 mei 2021 verstreken. LBV is er samen met ABU en NBBU niet in geslaagd de onderhandelingen tijdig af te ronden en om te zetten in concrete cao-afspraken. Dit hangt samen met het voornemen van de Sociaal-Economische Raad (SER) om rond deze tijd een advies uit te brengen, die allerlei gevolgen heeft voor de arbeidsmarkt en in het bijzonder voor uitzendwerk. Dit SER-advies zal zwaarwegende gevolgen hebben voor de ruimte die LBV en werkgeverspartijen hebben om afspraken te maken in de CAO voor Uitzendkrachten.

LBV is van mening dat de verlenging van de CAO voor Uitzendkrachten per 1 juni 2021 noodzakelijk is om de continuïteit van de uitzendsector in samenhang met de werkgelegenheid te waarborgen. Als er ná 31 mei 2021 geen CAO voor Uitzendkrachten meer zou zijn, dan wil dat natuurlijk niet zeggen dat al het uitzendwerk meteen stopt.

Het ontbreken van een CAO voor Uitzendkrachten ná 31 mei 2021 heeft natuurlijk wel onvoorziene gevolgen en brengt allerlei onzekerheden met zich mee voor uitzendkrachten, maar ook voor uitzendwerkgevers en inleners. LBV kan onvoldoende voorzien of uitzendkrachten met het niet sluiten van een CAO daar beter of slechter mee af zijn. Om uitzendkrachten ná 31 mei niet in deze onzekerheid te storten, heeft LBV gekozen voor een korte verlenging van de CAO voor Uitzendkrachten en verder te onderhandelen met ABU en NBBU.

LBV kiest dus voor een korte verlenging van de CAO voor Uitzendkrachten met vier maanden. Deze periode zal worden benut om de voorstellen van LBV en de komende afspraken van het SER-advies te vertalen naar afspraken in een nieuwe meerjarige CAO voor Uitzendkrachten.

Afgesproken is om direct in juni de gesprekken te starten en de onderhandelingen zo spoedig mogelijk af te ronden zodat per 1 oktober 2021 de nieuwe meerjarige CAO voor Uitzendkrachten gereed is. Dit betekent dat LBV de mouwen nog verder moet opstropen om de komende onderhandelingen tot een goed einde te brengen.

Uiteraard zal een nog te bereiken akkoord voor een nieuwe meerjarige CAO voor Uitzendkrachten met ingang van 1 oktober 2021 vóór ter instemming en goedkeuring worden voorgelegd aan de leden van LBV. De stemmen van de leden van LBV zijn immers bepalend.



BPF SCHILDERS BESTUURSLID MARLIES VAN LOON STELT ZICH VOOR!

Ik ben sinds 1 juli 2014 bestuurslid van BPF Schilders en voorgedragen door de ZZP-organisaties. Mijn drijfveer in het bestuur is het bijdragen aan een zo goed mogelijk pensioen voor alle deelnemers, met speciale aandacht voor de schilders die als ZZP'er werkzaam zijn. In het dagelijks leven ben ik directeur van het bedrijf Actor (bureau voor sectoradvies). Naast mijn werkzaamheden voor het bestuur van BPF Schilders ben ik ook betrokken bij de Uitvoeringsraad van de Pensioenfederatie (koepelorganisatie van pensioenfondsen) en diverse pensioennetwerken. Ik ben 54 jaar en woonachtig in Hekendorp. Ben benieuwd of iemand weet waar dit ligt.



Waarom een pensioenregeling voor schilders?

Of u als schilder als ZZP'er werkt of in loondienst bent: u bouwt automatisch pensioen op bij BPF Schilders. Die regeling bestaat al sinds 1951. Aan het collectief (samen) opbouwen van pensioen zitten veel voordelen. Bij BPF Schilders bouwt u voor een vaste premie pensioen op, met al uw collega-schilders samen. U deelt dus de risico's met uw collega's. Daardoor, en omdat BPF Schilders voor veel mensen tegelijk pensioen regelt, kan dat tegen relatief lage kosten. Zo is iedereen goedkoper uit. Daar komt bij dat BPF Schilders geen winstdoelstelling heeft.

Voor ZZP'ers is de premie fiscaal aftrekbaar. De kosten die een ZZP'er betaalt voor zijn pensioen, kunnen afgetrokken worden van de jaaromzet. Zo gaat zijn belastbaar inkomen omlaag. En hoeft er dus minder belasting betaald te worden.

Waarom belegt BPF Schilders de pensioenpremie?

Een slimme belegging levert in de regel meer op dan geld op een spaarrekening of in een oude sok. Om u een idee te geven: met de huidige pensioenpremie hebben we een gemiddeld rendement van 2% nodig om de pensioenen nu en in de toekomst te kunnen uitkeren. Met alleen sparen komen we er niet. Door te beleggen zitten we op koers. In de afgelopen 10 jaar haalden we een gemiddeld rendement van 8%. Op www.bpfschilders.nl/rekenvoorbeeld vindt u nog een mooi rekenvoorbeeld van wat uw pensioen kost en wat het u oplevert.

Wat zijn nog andere voordelen van pensioenopbouw bij BPF Schilders?

Als u arbeidsongeschikt raakt, kunt u niet meer werken en verdient u minder of niets. Maar uw pensioenopbouw hoeft dan niet te stoppen. Als u aan de voorwaarden voldoet, bouwt u bij BPF Schilders namelijk pensioen op zonder dat u daarvoor premie betaalt. Dit heet premievrije pensioenopbouw. Daarnaast krijgt uw partner elke maand een partnerpensioen als u komt te overlijden. Zolang zij of hij leeft. De hoogte van dit pensioen wordt berekend alsof u tot uw AOW-leeftijd pensioenpremie had betaald. Dat levert een levenslang partnerpensioen op.

Waar zie je BPF Schilders over 5 jaar?

Er is de afgelopen jaren veel veranderd in onze samenleving. Mensen worden steeds ouder en er zijn minder werkenden ten opzichte van gepensioneerden. Ook werken mensen niet meer hun hele leven bij dezelfde werkgever of worden ze ZZP'er. Het is belangrijk dat het pensioenstelsel aansluit op deze veranderingen. Daarom is er een pensioenakkoord gesloten met nieuwe afspraken over pensioen en AOW. Het gaat echter nog wel enige tijd duren voordat u hiervan iets gaat merken. In de tussentijd houdt BPF Schilders u op de hoogte via de website (www.bpfschilders.nl) en nieuwsbrieven.

MARKTKOOPLIEDEN ZOEKEN JURIDISCHE STEUN BIJ LBV

Een groep van 15 marktkooplieden heeft LBV recentelijk om juridische ondersteuning verzocht. LBV geeft daar graag gehoor aan. Marktkooplieden zijn het falen van de Centrale Vereniging voor de Ambulante Handel (CVAH), waarbij veel marktkooplieden zich hebben aangesloten, meer dan beu!

De CVAH verspeelde in 2020 onder meer haar geloofwaardigheid en goodwill onder de marktkooplieden door een verzoek tot een voorlopige voorziening (kort geding) tegen het verbod op de buitenmarkten in de regio Rotterdam-Rijnmond. De CVAH had namens de marktkooplieden bezwaar gemaakt tegen dit verbod. Dit verbod telde zo zwaar dat daarop kennelijk geen uitzonderingen konden worden gemaakt.

De voorzieningenrechter heeft dus geen uitspraak gedaan over de maatschappelijke rol van de markt. Ook niet of de markt dient te worden aangemerkt als noodzakelijke voorziening voor de voedseldistributie en net zo moet worden beschouwd en behandeld als een supermarkt. Ondanks de teleurstellende uitspraak van de voorzieningenrechter, heeft de CVAH zich tot het uiterste ingespannen om daar waar mogelijk, markten gewoon door te laten gaan. Deze inspanningen hebben niet geleid tot het gewenste resultaat. Sindsdien zijn marktkooplieden op zoek naar een serieus alternatief voor de CVAH én dat is LBV!

De markt wordt, overigens ten onterechte, gerekend tot de ambulante handel. Naar onze mening dient de markt in principe gelijk te worden gesteld met de detailhandel en in aanmerking te komen voor dezelfde rechten. Het gaat immers om ondernemingen die de verkoop van consumptiegoederen aan particulieren als hoofdfunctie hebben. Dat dit vanuit een marktkraam, verkoopwagen, grondplaats, of standplaats op de openbare weg wordt uitgeoefend is daarbij van ondergeschikt belang. Het gaat in deze sector derhalve niet alleen om dezelfde plichten, maar ook om gelijke rechten voor de markt én misstanden moeten worden aangepakt. Daarvoor ben je bij LBV aan het goede adres.

Het coronavirus COVID-19 en alle beperkende maatregelen die zijn opgelegd door de (r)overheid, hebben in elk opzicht een enorme schade aangericht onder marktkooplieden. Hoe de markt vanaf maart 2020 hun werk onder wisselende omstandigheden hebben uitgevoerd dwingt respect af, maar valt werkelijk met geen pen te beschrijven. De essentiële markt (food) wordt door enorme beperkingen duidelijk achtergesteld ten opzichte van essentiële winkels en de niet-essentiële markt (non-food) is bovendien (te) lang gesloten geweest. Het is de vraag is of dit wettelijk allemaal zo maar kan! Steun vanuit CVAH is er nauwelijks of onvoldoende. En bij het aanvragen van financiële steun werd het de marktkooplieden niet gemakkelijker, maar juist moeilijker gemaakt. De ramp voor marktkooplieden is compleet en de nood is hoog!

Kan LBV iets doen voor marktkooplieden? Ja, maar het zal alleen lukken wanneer het draagvlak voldoende groot is, de marktkooplieden zich massaal aansluiten én ons input blijven geven. Om hier voldoende draagkracht voor te vinden is LBV van mening dat we dit kunnen bereiken door ten minste 200 marktkooplieden bij ons aan te laten sluiten. LBV zal met jullie steun de belangen van de marktkooplieden ook vertegenwoordigen in het overleg met vooral lokale, maar ook met landelijke instanties.

Word lid en kom voor jezelf op. LBV staat voor je klaar! De kosten van een lidmaatschap bij LBV komen slechts neer op een bedrag van 20 euro per maand. Uiteraard zijn deze kosten aftrekbaar van de winst. Wil je nog meer weten over LBV? Bel dan naar: 088 – 266 3000.

Ger IJzermans
voorzitter LBV



MOGELIJKHEDEN WANNEER JE JE WERK NIET MEER LEUK VINDT

Ik ga een andere baan zoeken... wat nu?! Regelmatig krijg ik te horen dat leden ontevreden zijn over hun huidige werk of hun werkzaamheden. Ik adviseer doorgaans dat op het moment dat de werkzaamheden niet meer uitdagend genoeg zijn, maar de relatie met de werkgever wel heel erg goed is, dat overplaatsing of een omscholing een optie is zodat er weer een uitdaging ontstaat en je ook weer plezier krijgt in het werk. Op het moment dat omscholing dan wel overplaatsing mogelijk is, dient dit wel op een juridisch correcte wijze te worden vastgelegd. LBV biedt jou hierin ondersteuning.

Op het moment dat je het niet meer naar je zin hebt op jouw werk kan je uiteraard ook op zoek gaan naar een andere werkgever. Wanneer je het werk wel leuk vindt, dan is het belangrijk dat je kijkt naar de doorgroeimogelijkheden binnen je functie. Vaak is het mogelijk om afspraken te maken over scholing dan wel een cursus te volgen wanneer je dit concreet met de werkgever afsprekt. Over het algemeen zijn werknemers erg content met het feit dat ze een baan hebben en vinden werknemers het lastig om ook zelfs maar de geringste inspanning terug te vragen van de werkgever. Juist het begin van het dienstverband is dan een uitgelezen mogelijkheid om goede (en duidelijke) afspraken te maken.

Let wel op dat er verschillende soorten overeenkomsten zijn; waaronder een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een overeenkomst van opdracht, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een oproepovereenkomst en een uitzendovereenkomst. De meeste werknemers prefereren een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, omdat daar rechten aan ontleent kunnen worden. Echter is mijn ervaring dat op het moment dat iemand ergens goed functioneert, diegene na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd doorgaans een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden zal krijgen. Mede door het coronavirus COVID-19 is het werk in sommige sectoren erg onzeker. Het kan daardoor het geval zijn dat de werkgever het risico op onverwachte kosten wil verkleinen door werknemers aan te nemen via een uitzendbureau. Hier kleven zowel voor- als nadelen aan. Het voordeel is dat mocht het werk komen weg te vallen, het uitzendbureau je ander werk aan moet bieden. Het nadeel is dat het vaak langer duurt voordat je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt, wat wel vaak een vereiste is om bijvoorbeeld met succes een hypothecaire lening aan te kunnen vragen.

Dan is er nog de vraag wat juridisch gezien verstandig is bij een vertrek. Op het moment dat je zelf je arbeidsovereenkomst opzegt zonder dat je ander werk gevonden hebt, pleeg je in de ogen van het UWV een benadelingshandeling waardoor ze geen uitkering toekennen. Om die reden adviseer ik werknemers dan ook niet om zelf op te zeggen zonder dat er een nieuw dienstverband is ontstaan. Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan wel met wederzijds goedvinden worden afgesproken. Dit is specialistische materie waarin LBV enorm goed thuis is. Ik raad dan ook eenieder aan die zich in deze situatie bevindt om contact met ons op te nemen, zodat wij het een en ander voor je kunnen regelen.

Je hebt uiteraard ook te maken met een opzegtermijn. Deze opzegtermijn is in de wet of in de op je werkzaamheden van toepassing zijnde cao opgenomen. Doorgaans is deze opzegtermijn afhankelijk van de lengte van het dienstverband. Dit is iets om goed in de gaten te houden omdat je wil weten wanneer je in de nieuwe functie aan de slag kan gaan en wellicht wil je nog vakantiedagen opnemen. Wat betreft vakantiedagen, het volgende: deze zijn doorgaans vrij opneembaar tenzij er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Wanneer deze niet opgenomen zijn, worden deze uitbetaald bij de eindafrekening evenals het resterende vakantiegeld en de aan jou (eventueel) toekomende transitievergoeding. In mijn volgende schrijven zal ik nader ingaan op onderhandelingstactieken en de eindafrekening.

Ilse Hanenberg
Juriste LBV

WAT IS DUURZAME INZETBAARHEID?

Duurzame inzetbaarheid in de sectoren Hellende Daken, Tankstations en Wasbedrijven en de Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijven is een breed begrip. In essentie is duurzame inzetbaarheid de mate waarin de werknemer zo lang mogelijk gezond, gemotiveerd en vitaal aan het werk is. Dit is binnen of buiten de organisatie en tot aan het moment dat de werknemer met pensioen gaat. De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging en zal de komende decennia door globalisering, digitalisering en robotisering verder veranderen. Hierdoor zullen nieuwe vormen van dienstverlening, producten, taken en rollen ontstaan. Om je marktwaaarde als werknemer op peil te houden, is het belangrijk dat je in staat bent om nieuwe vaardigheden aan te leren en competenties te ontwikkelen, waardoor je gemotiveerd en met plezier en vertrouwen met alle veranderingen op werkgebied kunt omgaan.

De banen zijn niet meer voor het leven en opgedane kennis verouderd steeds sneller, wat een leven lang leren voortdurend noodzakelijk maakt. Om zo lang mogelijk een toegevoegde waarde te kunnen leveren aan een organisatie of bedrijf, en daarbij zelf ook meerwaarde als werknemer te ervaren, is het verstandig om jezelf te blijven afvragen hoe het met je kennis en kunde staat én hoe je deze kunt verbeteren. De opbrengsten van werken aan je eigen duurzame inzetbaarheid zijn:

- een juiste balans tussen je mentale en fysieke gezondheid en de eisen die je werk aan je stelt;
- je hebt een goede werk-privébalans;
- je zit lekker in je vel;
- je haalt voldoening in je werk;
- je werkt in een prettige omgeving;
- je vergroot je marktwaaarde;
- je voorkomt dat je zonder werk komt te zitten of onaantrekkelijk werk moet doen.

Door op een duurzame manier te werken kan een werknemer zijn gezondheid ook positief beïnvloeden. Hoewel duurzame inzetbaarheid in beginsel je eigen verantwoordelijkheid is, wil dat niet zeggen dat je werkgever hier geen grote rol in speelt. Om duurzame inzetbaarheid een groot succes te maken, moeten dus zowel jij als je werkgever bereid zijn om investeringen te doen en met elkaar hierover in gesprek gaan.

LBV maakt collectieve afspraken in de cao's over duurzame inzetbaarheid en ontwikkelt samen met werkgeverspartijen duurzame inzetbaarheidsprojecten die ten goede komen van de werknemers in die sectoren. Om alle projecten te kunnen financieren maken LBV en de betrokken werkgeverspartijen gebruik van de subsidiemogelijkheden die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid biedt. Om voor die subsidie in aanmerking te komen dienen de betrokken partijen zich aan strikte voorwaarden te voldoen.

Om een goed beeld te krijgen waar de subsidiegelden voor kunnen worden ingezet, is er voorafgaand aan de subsidieaanvraag onderzoek gedaan naar de duurzame inzetbaarheid van werknemers én de fysieke en mentale belasting van het werk voor deze werknemers. Wij hebben daarbij de hulp en input gehad van werknemers en werkgevers in deze sectoren. Zij hebben hun ervaringen met ons gedeeld. Met de uitkomst van deze onderzoeken stellen LBV en de betrokken werkgevers een activiteitenplan op die aansluit op de behoefte van de werknemers in deze sectoren als het gaat om het verbeteren van werkomstandigheden, gezondheid en plezier in het werk.

Inmiddels zijn enkele duurzame inzetbaarheidsprojecten door LBV en haar partners opgezet in de vorm van e-learnings via een leerplatform, vitaliteitscoachingstrajecten, loopbaanchecks, adviestrajecten en Gezondheids- & Bodychecks (GBC) (dit wordt ook wel Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) genoemd). Duurzame inzetbaarheid is dus juist voor de werknemer van groot belang om de continuïteit van de loopbaan te garanderen. LBV zet zich hier daarom hard voor in.

Sherisse Wongsoredjo
CAO-onderhandelaar

ZORGBONUS

De uitbraak van het coronavirus COVID-19 heeft ingrijpende gevolgen (gehad). Zorgwerkers in de sector Zorg en Welzijn, zoals verpleegkundigen en schoonmakers, hebben een uitzonderlijke prestatie moeten leveren en leveren die nog! Het kabinet wilde hiervoor graag zijn waardering uitspreken met een zorgbonus van 1.000 euro netto.

Zorgaanbieders konden als werkgever of opdrachtgever van derden (ZZP'ers en uitzendkrachten) voor deze zorgwerkers een zorgbonus aanvragen. Dit kon als de zorgaanbieder van mening was dat een zorgwerker ten tijde van de uitbraak van het virus een uitzonderlijke prestatie heeft geleverd. Naast een subsidie van 1.000 euro (per werknemer) ontving de werkgever ook een bedrag waarmee de belasting kon worden voldaan. Zo kon de bonus aan de zorgwerkers netto worden uitgekeerd.

LBV roept haar leden in alle zorgsectoren op om zich te melden als hun werkgever of opdrachtgever de bonus toentertijd niet heeft aangevraagd. Deze werkgevers of opdrachtgevers zullen door LBV worden aangesproken en die dienen er dan ook rekening mee te houden dat er (juridische) actie volgt wanneer blijkt dat de bonus onterecht niet is aangevraagd.

Argumenten dat het aanvragen van de bonus te ingewikkeld of te veel rompslomp is, tellen voor ons niet. De bonus diende te worden aangevraagd voor iedereen die daar maar enigszins recht op zou kunnen hebben. Het kan niet zo zijn dat deze bonus door willekeur bij sommige zorgwerkers terecht komt en bij anderen niet, terwijl ze er wel recht op hebben.

Signalen

Uit de signalen die LBV van haar leden ontvangt, blijkt dat er werkgevers zijn die zelfs voor niemand de bonus hebben aangevraagd toen dit nog kon. Er zijn ook werkgevers die geen bonus voor ZZP'ers en uitzendkrachten aan hebben

gevraagd, omdat dat 'te veel gedoe' was. En dan is er nog een categorie werkgevers die de lijst van functies van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport verkeerd uitlegt. Dat laatste kan betekenen dat bijvoorbeeld werknemers van een technische dienst, die keihard hebben gewerkt om triagetenten te bouwen, afdelingen tot COVID-eenheden hebben omgevormd en hele zorginstellingen klaar hebben gemaakt voor de eerste golf, geen bonus hebben ontvangen.

LBV staat nog steeds voor het standpunt dat de zorgbonus ruimhartig dient te worden uitgekeerd en prijst de werkgevers die de zorgbonus voor al hun werknemers hebben aangevraagd, net als werkgevers die de zorgbonus uit eigen zak voorgeschooten hebben.

OPROEP

Ben je werkzaam in de zorg, voldoe je aan de voorwaarden en heb jij van je werkgever of opdrachtgever geen zorgbonus ontvangen?

Dan roept LBV jou op je te melden door te bellen naar: 088 - 266 3000.

De juristen van LBV zullen dan samen met jou beoordelen of de werkgever gedwongen kan worden om alsnog de zorgbonus aan jou uit te keren.

WAT IS HET BELANG VAN EEN CAO

Als CAO-onderhandelaar van LBV houd ik mij al een behoorlijk aantal jaren bezig met het sluiten van diverse collectieve arbeidsovereenkomsten, oftewel cao's. In deze cao's worden afspraken gemaakt over de loon- en arbeidsvoorwaarden van mensen die werkzaam zijn bij het bedrijf of in de sector waarvoor de cao geldt. Uiteraard probeer ik hierbij afspraken in cao's te maken die zo veel als mogelijk ten gunste van werknemers uitpakken. Dat lukt de ene keer beter dan de andere keer, maar zolang er een evenwichtige afspraak uit de onderhandelingen rolt, waarmee zowel werknemers als werkgevers tevreden kunnen zijn, dan ben ik daar zelf ook tevreden over.

In mijn werk hoor ik echter met enige regelmaat de volgende vraag van werknemers: "Wat heb ik nou aan een cao! Alles is toch al in de wet geregeld." En ja, het klopt dat er in de wet al heel veel voor werknemers wordt geregeld, maar er zijn nog allerlei zaken waarover de wet niets of maar heel weinig regelt. In die ruimte is het mogelijk om cao-afspraken te maken die beter zijn dan de wet.

Denk hierbij bijvoorbeeld aan het aantal vakantiedagen in je cao. In de meeste cao's worden er meer dan 20 vakantiedagen afgesproken. Terwijl je volgens de wet recht hebt op maximaal 20 dagen per jaar (5 keer het aantal gewerkte uren per week). Vakantiedagen boven de 20 zijn dus bovenwettelijke vakantiedagen, die door de vakbond voor je zijn uit onderhandeld. Ook seniorendagen of extra dagen vanwege je dienstverband zijn bovenwettelijke verlofdagen. Geldt er op jouw werk of in jouw bedrijfstak geen cao, dan heb je op de dagen geen wettelijk recht. Ook zo iets eenvoudigs als bijzonder verlof in cao's is iets dat vakbonden met werkgevers hebben uit onderhandeld. Dus een vrije dag bij je huwelijk of bij die van je kinderen, of een bezoek aan een huisarts of specialist zijn afspraken die verder gaan dan het bijzonder verlof in de wet, die bijvoorbeeld regelt dat je tijd moet krijgen om te kunnen stemmen. Iets waar je nog maar weinig aan hebt aangezien de tijden dat stembureaus open zijn al jaren fors zijn verruimd en dit wettelijk verlof daarmee eigenlijk overbodig is geworden.

Naast de hiervoor genoemde voorbeelden zijn er nog talloze andere zaken, zoals vergoedingen, toeslagen, scholingsmogelijkheden, keuringen en pensioen die onderhandelaars namens de leden in cao's afspreken. Een andere opmerking die ik ook met enige regelmaat voorbij hoor komen is: "Ik kan zelf betere afspraken maken met mijn werkgever dan de vakbond."

Natuurlijk kun je als er geen cao voor je geldt of over die dingen die niet in je cao zijn geregeld zelf met je werkgever onderhandelen. En fijn als daar een goede afspraak uitrolt, maar je werkgever is natuurlijk niet verplicht afspraken met je te maken. Ook is je onderhandelingspositie als individuele werknemer die bij een werkgever aanklopt over het algemeen zwakker dan de onderhandelingspositie van een vakbond die namens meerdere leden onderhandelt. Is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt, dan is je onderhandelingspositie vaak wat beter en kun je meer vragen, maar zodra het economisch slechter gaat, verdwijnt de individuele onderhandelingspositie van werknemers als sneeuw voor de zon.

Als onderhandelaar merk je natuurlijk wel dat een goede of slechte economie gevolgen heeft voor de afspraken die je met werkgevers kunt maken, maar om een cao te kunnen sluiten moeten werkgevers wel onderhandelen met vakbonden. Dus een vakbond heeft altijd wel een goede onderhandelingspositie. Al met al is het dus maar goed dat er vakbonden zijn die namens leden afspraken kunnen maken in cao's, want zijn er geen vakbonden meer dan ben je als individuele werknemer afhankelijk van de goede wil van je werkgever. En ja, laten we eerlijk zijn. Een werkgever wil een goede omzet draaien en geld verdienen en als dat ten koste gaat van de werknemers, dan zijn er heel wat werkgevers die daar geen problemen mee hebben.

In deze tijd, waarin steeds minder mensen lid willen worden van een vakbond, ligt het scenario dat vakbonden buiten spel komen te staan op de loer. En laten we wel wezen, werknemers willen zich misschien steeds minder organiseren. Werkgevers daarentegen organiseren zich steeds vaker, zijn lid van een werkgeversorganisatie en laten zich in de politiek bijstaan door werkgeverlobbyclubs als VNO/NCW of MKB Nederland. En ik moet er niet aan denken dat werkgevers het alleen voor het zeggen krijgen, want dan heb je als werknemer pas echt het nakijken. Dus word lid van LBV als je dat nog niet bent, of maak je collega's lid als je dat wel bent. Hoe meer leden zich aansluiten bij LBV, hoe daadkrachtiger wij op kunnen komen voor jouw belangen.

Marco Stavinga

CAO-onderhandelaar LBV

OUDEDAGS- VOORZIENING ZZP'ERS

Je kunt het bedrag van een oudedagsreserve geheel of gedeeltelijk afstorten als lijfrente bij een verzekeraar. Als je deze dan vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd uit laat keren, betaal je minder inkomstenbelasting over deze uitkeringen. De oudedagsreserve neemt af als je voor (een deel van) de reserve een lijfrente aankoopt. Het bedrag waarmee de reserve afneemt, wordt aangemerkt als belastbare winst. Daar staat dan wel tegenover dat je de premie voor de aangekochte lijfrente kunt aftrekken.



Voorwaarden oudedagsreserve

Om de oudedagsreserve te kunnen vormen, moet je als ZZP'er ondernemer zijn voor de inkomstenbelasting, moet je voldoen aan het urencriterium van 1.225 uur per jaar én je mag aan het begin van het kalenderjaar de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt.

Opbouw van de reserve

De oudedagsreserve wordt altijd persoonlijk opgebouwd. Dit betekent dat jij en (eventueel) jouw partner ieder afzonderlijk een oudedagsreserve kunnen opbouwen. De toevoeging aan de reserve is een percentage van de winst die je als ZZP'er hebt behaald. Voor de toevoeging geldt ook een maximum dat jaarlijks wordt vastgesteld. De toevoeging wordt verminderd met de pensioenpremies die je als kosten hebt geboekt. Je kan/mag elk jaar een toevoeging doen, maar dit is niet verplicht.

Afname oudedagsreserve

In de volgende situaties neemt de oudedagsreserve af of wordt deze opgeheven:

1. Je koopt een lijfrente voor een inkomensvoorziening, en je vermeldt in jouw aangifte de afname van de oudedagsreserve voor hetzelfde bedrag.
2. Het bedrag van de oudedagsreserve is hoger dan het ondernemingsvermogen, terwijl zich daarbij één van de volgende situaties voordoet:
 - a. je staakt de onderneming geheel of gedeeltelijk;
 - b. je hebt op 1 januari van het kalenderjaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - c. je voldoet dit kalenderjaar en het vorige kalenderjaar niet aan het urencriterium.

Een afname of opheffing van de oudedagsreserve betekent in principe dat er sprake is van een hogere winst. Tegenover de winstbijtelling staat de aftrek van het bedrag dat je betaalt bij de aankoop van een lijfrente.

Staken van de onderneming

Met het staken van jouw onderneming wordt de oudedagsreserve (gedeeltelijk) opgeheven. De bedragen waarover je uitstel van belastingheffing hebt gekregen volgens de regeling van de oudedagsreserve, worden nu alsnog bij de winst opgeteld.

Overlijden van de ondernemer

Als je overlijdt, moet fiscaal worden afgerekend over de oudedagsreserve. De reserve wordt dan opgeheven en wordt opgeteld bij de belastbare winst. Maar als jouw partner de onderneming voortzet en de oudedagsreserve overneemt, hoeft er niet te worden afgerekend.

Oudedagsreserve altijd gunstig?

Het vormen van de oudedagsreserve heeft tot gevolg dat de belastingheffing wordt verschoven naar de toekomst. In de jaren dat je een deel van de winst toevoegt aan de oudedagsreserve, betaal je minder belasting. Op enig moment valt deze reserve weer vrij en behoort de afname geheel tot de winst. Je betaalt dan meer belasting. Het is daardoor niet vooraf te zeggen of de reserve voor jou gunstig is. Laat je daarom goed adviseren!

Voldoe je aan het urencriterium en heb je aan het begin van het kalenderjaar nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt? Dan kun je een deel van de jaarwinst toevoegen aan de oudedagsreserve. Dit betekent dat je dan een bepaald bedrag van de winst mag aftrekken. Vanwege de coronacrisis geldt voor 2021 een versoepeling van het urencriterium.

De toevoeging aan jouw oudedagsreserve over een kalenderjaar is 9,44 procent van de winst, met in 2021 een maximum van 9.395 euro (in 2020 was dit 9.218 euro). De toevoeging verminder je met de pensioenpremie die je al van de winst hebt afgetrokken. De toevoeging is maximaal het bedrag waarmee het ondernemingsvermogen aan het einde van het kalenderjaar uitkomt boven de oudedagsreserve aan het begin van het kalenderjaar.

Versoepeling urencriterium

Voor bepaalde aftrekposten (zelfstandigenaftrek, meewerkaftrek en de oudedagsreserve) moet je voldoen aan het urencriterium. Dat houdt in dat je ten minste 1.225 uren per kalenderjaar aan de onderneming hebt besteed. Door de coronacrisis is het mogelijk dat je in 2021 misschien niet kunt voldoen aan dit criterium. En dan zou je geen gebruik meer mogen maken van de aftrekposten.

Om dit risico te beperken, mag je er voor de aangifte inkomstenbelasting over 2020 voor de periode van 1 maart 2020 tot en met 30 september 2020 van uitgaan dat je in die periode ten minste 24 uur per week aan jouw onderneming hebt besteed. Zelfs wanneer je dat niet werkelijk hebt gedaan. Voor de aangifte inkomstenbelasting over 2021 geldt hetzelfde voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2021.

Meer weten?

Nieuwsgierig geworden en behoefte om eens te brainstormen over jouw oudedagsvoorziening? Neem dan gerust contact op met Dursun Koker, die als fiscaal adviseur van LBV je graag te woord staat. Bel naar: 088-2663000 of mail naar: dursun.koker@lbv.nl.

KORT

CAO NIEUWS

ALBERT HEIJN DISTRIBUTIECENTRA

Albert Heijn heeft een akkoord bereikt over een nieuwe CAO voor 5.000 werknemers in de distributiecentra. Zij krijgen er de komende twee jaar in totaal 5,75 procent loon bij. De CAO loopt tot 15 april 2023. Ook worden er voor het eerst in tien jaar weer 30 werknemers in vaste dienst aangenomen. Werknemers in de distributie bij Albert Heijn krijgen een baangarantie tot 2025. Oudere werknemers kunnen maximaal drie jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd eerder stoppen met werken.

ECT

Containeroverslagbedrijf ECT heeft een akkoord bereikt over een nieuwe CAO met een looptijd van 4 jaar. De lonen stijgen in totaal met 4,5 procent. Daarnaast ontvangen werknemers een éénmalige uitkering van 2.150 euro. Daarnaast is een jaarlijkse correctie van de lonen met de automatische prijscompensatie afgesproken. Ook is een eerder stoppen met werken (ESMW) regeling afgesproken dat werknemers vanaf 65 jaar met pensioen kunnen. Dit is ESMW-regeling die werknemers in de gelegenheid stelt op een gezonde manier eerder een punt te kunnen zetten achter hun werkzame leven. Vanaf 65-jarige leeftijd ontvangen zij het RVU vrijgestelde bedrag (plusminus: 22.000 euro per jaar) en de te missen pensioenpremie (plusminus: 15.000 euro per jaar). Voor deze afspraak moet nog wel goedkeuring van de fiscus worden gevraagd.

BRANCHEVERENIGING TANDTECHNIEK

LBV heeft met de Branchevereniging Tandtechniek een akkoord bereikt over een nieuwe CAO met een looptijd van 2 jaar. Ook werkgevers in de Tandtechniek zijn zwaar getroffen door de coronacrisis en hebben ruimte nodig om te kunnen werken aan financieel herstel. Tegen die achtergrond is afgesproken de loonafspraken per jaar te maken en stijgt per 1 juli 2021 het schaalsalaris met 2 procent.

ETOS

Werknemers van drogisterij Etos ontvangen in januari 2022 een loonsverhoging van 2,5 procent en nog eens 2,75 procent in januari 2023. Dat is afgesproken in de nieuwe CAO met een looptijd van 2 jaar. Er is ook afgesproken dat werknemers die op 1 april 2021 gedetacheerd waren via een uitzendbureau, een vaste aanstelling krijgen. Over maatwerk gesproken! Dit resultaat is te danken aan de eerste staking in de geschiedenis van Etos. Ondanks de inzet van stakingsbrekers door moederbedrijf Ahold-Delhaize was de staking succesvol. Chapeau!

HES BOTLEK TANK TERMINAL

Na een weekje actievoeren bij HES Botlek Tank Terminal in Rotterdam is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 een CAO afgesloten met een looptijd van 27 maanden. De werknemers ontvangen met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021 boven op de prijscompensatie een loonsverhoging 4,5 procent. De werknemers ontvangen ook een eenmalige uitkering van 1.150 euro.

AMBULANCEZORG

In de (nieuwe) CAO voor de Ambulancezorg zijn een drietal afspraken uitgewerkt die beogen dat (oudere) werknemers gezond kunnen werken, te weten een:

- Vrijwillige vertrekregeling voor werknemers in het primaire proces, die het niet volhouden om tot de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken;
- Vitaliteitspact om minder te gaan werken en het zo langer en gezond vol te kunnen houden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Tijdspaarregeling om tot 100 weken verlof te sparen en naar eigen wens als doorbetaald verlof op te kunnen nemen.

Hiermee nemen partijen bij de CAO voor de Ambulancezorg, mede naar aanleiding van het pensioenakkoord, hun verantwoordelijkheid. Voor deelname aan de vrijwillige vertrekregeling of het vitaliteitspact geldt een aanvraagtermijn van zes maanden. Deze termijn geldt niet voor werknemers die nu al aan de voorwaarden voldoen om deel te nemen aan de vrijwillige vertrekregeling of het vitaliteitspact.

PRODUCTIE- EN LEVERINGSBEDRIJVEN

WENB, sector PLB heeft een nieuwe CAO voor Productie- en Leveringsbedrijven gesloten met een looptijd van 18 maanden. De CAO loopt tot 1 mei 2022. Per 1 mei 2021 stijgen de lonen met 2 procent én ontvangen werknemers een eenmalige uitkering van 400 euro bruto. De verwachting is dat de CAO niet voor de uitbetaling van het loon van mei gereed is. Partijen bij de CAO voor de Productie- en Leveringsbedrijven streven ernaar dat de loonsverhoging en de eenmalige uitkering later met terugwerkende kracht met de loonbetaling van juni kan worden uitbetaald aan de werknemers.

AGRARISCHE BEDRIJFSVERZORGING

Werkgevers hebben een eindbod gedaan voor de CAO voor de Agrarische Bedrijfsverzorging. Voor de CAO met een looptijd van 14 maanden (tot 31 maart 2022) bieden werkgevers 2 procent loonsverhoging per 1 mei 2021 en 0,2 procent voor duurzame inzetbaarheid te besteden in overleg met ondernemingsraden. Over andere onderwerpen willen werkgevers alleen een protocolafpraak maken, waaronder ook de uitwerking van het pensioenakkoord. Werknemers hebben inmiddels ingestemd.

VERENIGING WERKEN VOOR WATERSCHAPPEN

De Vereniging werken voor waterschappen (Vwwv) heeft een nieuwe CAO voor de Waterschappen gesloten. De CAO heeft een looptijd van een jaar en een loonstijging van 50 euro met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021 en twee keer 0,5 procent verhoging van het Individueel Keuze Budget (IKB). De totale loonstijging bedraagt 2,05 procent. Afgesproken is ook dat het aanvullend geboorteverlof volledig wordt doorbetaald. Het aandeel van werkgevers is 30 procent, het resterende deel van 70 procent komt uit de vangnetregeling van het UWV. Vanaf 1 januari 2021 is het bovendien mogelijk om verlof te sparen (in te kopen).

PARKETVLOERONDERNEMINGEN

In de CAO voor Parketvloerondernemingen is een loonsverhoging van ongeveer 3 procent per 1 mei 2021 afgesproken, waarbij de laagstbetaalden iets meer stijgen en hoogstbetaalden iets minder. Er is gekozen voor een loonsverhoging in centen in plaats van procenten. Het loon in trede 1 stijgt structureel met 25 euro bruto per maand. Het loon van trede 2 stijgt structureel met 70 euro bruto per maand. De looptijd van de CAO is 12 maanden.

HOOTVERWERKENDE INDUSTRIE

De nieuwe CAO Houtverwerkende Industrie geldt met terugwerkende kracht van 1 mei 2020 tot en met 31 maart 2022 (23 maanden). De loonsverhoging bedraagt totaal 2,5 procent en een eenmalige uitkering van 100 euro per 1 maart 2022. Het is onbekend of de eenmalige uitkering bruto of netto wordt uitgekeerd. De loonsverhogingen zijn als volgt afgesproken:

- 1 juni 2021: 1,00 procent;
- 1 september 2021: 1,00 procent;
- 1 december 2021: 0,50 procent.

Daarnaast gaat ook gaat de premie voor het Sociaal Fonds met 0,1 procent omhoog. Het generatiepact, de bestaande 80-90-100-regeling, wordt verlengd. Het eindbod van werkgevers is door vakbonden zonder stemadvies voorgelegd aan de werknemers. Erg vreemd!

BOUW & INFRA

Werkgevers hebben een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe CAO Bouw & Infra. De nieuwe CAO geldt voor een periode van twee jaar en gaat in met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021. De CAO geldt voor 110.000 werknemers. De lonen worden per 1 augustus 2021 verhoogd met 1,5 procent en per 1 januari 2022 met 3 procent verhoogd. Daarnaast ontvangen werknemers in december 2021 een eenmalige uitkering van 1 procent. Die wordt uitgekeerd in december 2021. Bouw & Infra moet blijven doorbouwen aan de belangrijke en dringende maatschappelijke opgaven van ons land. Meer woningbouw, het verduurzamen en klimaatbestendig maken van onze gebouwde omgeving en een betere mobiliteit. Daarbij is het stimuleren van vooral jongere werknemers een vakopleiding te volgen van belang. Tegen die achtergrond krijgen werknemers een diplomabonus van 2.500 euro bruto bij het behalen van een BBL 2-, BBL 3- of een BBL 4-opleiding. Deze bonus wordt betaald vanuit het eigen vermogen (151 miljoen) uit het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Bouw & Infra.

UNILEVER

Het eindbod van Unilever voor de nieuwe CAO voor Unilever omvat naast een verlaging van de pensioenpremie met 1,5 procent een loonsverhoging van in totaal 3 procent. De CAO heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 oktober 2020 tot en met 31 maart 2022. Het eindbod bevat ook een zware beroepenregeling voor werknemers in ploegendienst en een verbetering van het bestaande generatiepact (80-90-100-regeling) voor alle werknemers van 60 jaar en ouder.

WERKGEVERS MISBRUIKEN CORONA

Het coronavirus COVID-19 heeft de onderhandelingen over een nieuwe cao in veel sectoren letterlijk en figuurlijk op scherp gezet. De onderhandelingen lagen lang stil. En toen er weer gepraat werd, was er sprake van een andere houding bij veel werkgevers. Er kan ineens helemaal niks (meer)! De lonen kunnen niet omhoog, zelfs het indexeren van de lonen met de inflatie is onbespreekbaar en ze willen onder geen beding praten over ontwikkelingen in de toekomst als eerder stoppen met werken of een generatiepact (80-90-100) vanaf 60 jaar. Die houding zien we opmerkelijk genoeg meer bij bedrijven in sectoren waar het wel goed gaat dan bij bedrijven in sectoren waar het slecht gaat en de omzet om te janken is.

Veel werkgevers zeggen dat er niets mogelijk is, terwijl ze wél goed draaien. Op zijn zachtst gezegd misbruiken werkgevers deze coronacrisis. Juist met werkgevers in sectoren die geen of weinig last van de coronacrisis hebben, zijn er nauwelijks afspraken te maken over een fatsoenlijke loonsverhoging of het indexeren van het loon met de inflatie. Uiteraard is het zo dat er ook bedrijven in sectoren zijn waar het (aantoonbaar) slecht gaat. Bij die bedrijven is LBV altijd bereid om maatwerk af te spreken door genoeg te nemen met minder of geen loonsverhoging. Zelfs noodmaatregelen zijn bespreekbaar.

Onterechte angst

Toen de economie als een tierelier draaide waren de werknemers als laatste aan de beurt. Toen moest er al keihard worden geknokt voor elke cent loonsverhoging. Nu het crisis is, zijn het de werknemers die als eerste inleveren. Je ziet ook dat werkgevers erg op het sentiment inspelen, op de (onterechte) angst voor werkloosheid. Deze opstelling begint LBV zo zachtjes aan knap te irriteren. In sommige sectoren is er sprake van een topomzet en wordt alweer gevraagd om over te werken omdat het zo druk is, maar er komen geen werknemers bij. Ook meer loon zit er niet in.

Acties

De frustratie en actiebereidheid onder werknemers nemen flink toe. Voor een herhaling van de vorige crisis wordt gevreesd. Toen was er jarenlang sprake van loonmatiging. Werkgevers willen niet eens de lonen laten stijgen (indexeren) met de inflatie. Deze kortetermijnvisie tast de koopkracht van werknemers aan en dat verergert de crisis alleen maar. Het gaat bij de cao-onderhandelingen overigens om meer dan de lonen. Zo is de bond druk bezig afspraken te maken over eerder stoppen met werken en regelingen voor mensen met zware beroepen. Maar ook hier geldt dat sinds het coronavirus COVID-19 er nauwelijks afspraken te maken zijn. En dat, terwijl er miljardensteun (terechte, maar soms ook ongerichte bedragen) in het bedrijfsleven worden gepompt.

Wordt vervolgd!



**LBV STAAT
ALTIJD
VOOR JE
KLAAR**



LEUKER KUNNEN WIJ HET NIET MAKEN!

Heb jij ook een brief met daarin een spijtbetuiging van de Belastingdienst ontvangen over het opnemen, gebruiken en bewaren van jouw gegevens in de FSV (Fraude Signalering Voorziening)? Het gebruik van de FSV voldeed niet aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), omdat te veel medewerkers bij de Belastingdienst toegang hadden en de gegevens hierin te lang werden bewaard. Sommige gegevens zijn onterecht opgenomen en sommige gegevens zijn verkeerd gebruikt!!!

De Belastingdienst verwerkt en controleert jaarlijks miljoenen aangiften en aanvragen van toeslagen. Dat kan de Belastingdienst niet handmatig en daarom gebruikt men allerlei systemen. Hierin staan de gegevens van iedereen die belasting betaalt of een toeslag ontvangt. De FSV was één van die systemen. Hierin werd onder meer geregistreerd dat een gemeente of het UWV het inkomen van iemand opvroeg. Of dat een aangifte volgens het systeem mogelijk niet klopte. Zo'n registratie noemde de Belastingdienst een risicosignaal. Dat kon aanleiding zijn om een ingediende aangifte of een aanvraag voor een toeslag handmatig te controleren. De Belastingdienst is inmiddels een onderzoek gestart of de registratie in de FSV onterechte gevolgen voor jou heeft gehad. Door een enorme hoeveelheid registraties zal dit onderzoek veel tijd in beslag nemen.

Advies

Heb je een brief met een spijtbetuiging van de Belastingdienst ontvangen? Dan stond je als fraudeur geregistreerd. Vermoed je dat je in de periode van 1 januari 2012 tot 3 maart 2020 vanwege deze registratie benadeeld bent door de Belastingdienst? Dat kan dus al het geval zijn wanneer je door de Belastingdienst eruit gepikt bent en handmatig werd gecontroleerd. Zorg dan dat de gewraakte brief bij ons terecht komt! LBV zal dan als jouw gemachtigde optreden en een claim indienen wanneer je daadwerkelijk benadeeld bent. Bel ons gerust wanneer je vragen hebt: 088 – 266 3000.

WIST JE DAT...

VIND IK LEUK!

... LBV hele leuke socials heeft?

Volg jij ons al op al onze socials? We delen dagelijks dingen die interessant en belangrijk voor jou kunnen zijn! Wacht niet langer en like of volg ons op de onderstaande kanalen. Zo blijf je altijd up-to-date!

Scan deze code met je telefoon en kom gelijk op onze Facebookpagina. Wel zo makkelijk toch?



in vakbond-lbv



VakbondLBV



vakbondlbv



devakbond



LBV Vakbond



06 8356 1754

LID WORDEN?

Wil je lid worden van LBV, vul dan onderstaande gegevens in en stuur deze naar:
LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel is niet nodig)

Naam m/v

Adres

PC / woonplaats

Geboortedatum

Telefoon privé

Beroep

Werkgever

Datum

IBAN nr

Handtekening

Benader mij **wel / niet** voor een ambassadeursfunctie bij LBV. (doorhalen wat niet van toepassing is)